

Utbildningsutvärdering med extern bedömning
vid Göteborgs universitet

BEDÖMARUTLÅTANDE FÖR KANDIDATPROGRAMMET I FOTOGRAFI VID AKADEMIN VALAND

13 mars 2019

samt

- Kommentar från Akademien Valand på bedömargruppens rapport (bilaga 1)
- Bedömargruppens svar på Akademien Valands kommentar till bedömargruppens rapport (bilaga 2)

Följande personer har ingått i bedömargruppen:

Olof Glemme, prorektor, lektor i fotografi, Konstfack (ordförande)

Petra Bauer, professor i konst, med inriktning rörlig bild. Områdesansvarig för
Mindepartementet, Kungl. Konsthögskolan

INTRODUKTION	3
UNDERVISNING	5
KURSPLANER OCH KURSGUIDER	5
HANDLEDNING.....	5
WORKBOOK	5
BALANS MELLAN TEORI, GESTALTNING OCH TEKNIKUNDERVISNING	5
INDIVIDUELLA OCH KOLLEKTIVA PROCESSER	6
SCHEMALÄGGNING	6
FORSKNING OCH GRUNDUTBILDNING.....	6
<i>Vi rekommenderar</i>	7
STUDENTINFLYTANDE	8
GENERELLT	8
KURSVÄRDERINGARNA	8
STUDENTREPRESENTATION.....	8
KLASSMÖTEN	9
<i>Vi rekommenderar</i>	9
LÄRARNAS KOMPETENSUTVECKLING	10
GENERELLT	10
<i>Vi rekommenderar</i>	10
UTVECKLINGSTID	10
<i>Vi rekommenderar</i>	11
LIKABEHANDLING, JÄMSTÄLLDHETSARBETE OCH BREDDAD REKRYTERING	12
GENERELLT	12
WORKSHOPS I ANGERED SOM EN DEL I BREDDAD REKRYTERING	13
<i>Vi rekommenderar</i>	13
ARBETSMILJÖ FÖR STUDENTER	14
GENERELLT	14
<i>Vi rekommenderar</i>	15
ARBETSLIVETS PERSPEKTIV	16
KOMMERSIELL FOTOGRAFI.....	16
<i>Vi rekommenderar</i>	16
PÅBYGGNADSKURS I BILDPEDAGOGIK	17
<i>Vi rekommenderar</i>	17
KOMMENTARER OCH REKOMMENDATIONER FÖR VARJE BEDÖMNINGSKRITERIUM	18

Introduktion

Bedömargruppen bestående av Olof Glemme och Petra Bauer har haft i uppdrag att utifrån universitetets kriterier för utbildningsutvärdering enligt [policy för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling](#) och med stöd i fakultetsanpassad vägledning utvärdera kandidatprogrammet i fotografi vid Akademin Valand.

Bedömningsunderlaget har bestått av skriftliga dokument, såsom läsanvisningar, utbildningsplan, kursplaner, kursguider, kursvärderingar, studentarbeten och andra dokument Akademin Valand skickat till bedömargruppen. För närmare information om dokumenten ber vi, Olof Glemme och Petra Bauer, er kontakta Tobias Pettersson vid Konstnärliga fakultetskansliet.

Vi påbörjade vårt uppdrag hösten 2018. Den 13 december hade vi ett förberedande telefonmöte med Tobias Pettersson och Hans Ekelund, där syfte och metoder klargjordes, och frågor besvarades. 29 och 30 januari 2019 utförde vi ett tvådagars platsbesök då vi träffade delar av ledningen, representanter för lärarkåren och en grupp studenter, inklusive alumni. Studenterna visade oss då även runt i lokalerna.

Vi har därefter med utgångspunkt i underlagen och intervjuer gemensamt utarbetat vårt bedömarutlåtande.

Vid vår bedömning har vi utgått ifrån de bedömningskriterier som var angivna i dokumentet ”Fakultetsanpassad vägledning för utbildningsutvärdering på grund- och avancerad nivå med extern bedömning”:

- att undervisningen sätter studenternas lärande i centrum.
- att undervisningens innehåll och form vilar på vetenskaplig och/eller konstnärlig grund samt beprövad erfarenhet.
- att antalet lärare står i proportion till utbildningens omfattning och innehåll samt att de har aktuell och adekvat ämnesmässig, högskolepedagogisk och ämnesdidaktisk kompetens.
- att utbildningen är relevant för studenternas och samhällets behov.
- att studenterna har inflytande i planering, genomförande och uppföljning av utbildningen.
- att en för alla studenter tillgänglig och ändamålsenlig studie- och lärmiljö föreligger.
- att kontinuerlig uppföljning och utveckling av utbildningen genomförs.

Vi har delat upp vår rapport i två delar. Den ena delen består av ett sammanfattande dokument med filnamnet "Utbildningsutvärdering extern bedömning Bauer/Glemme", där vi redovisar våra föreslagna åtgärder kopplat till varje kriterium. Den andra delen finner ni i det här dokumentet där vi för längre resonemang under följande rubriker: undervisning; studentinflytande; lärarnas kompetensutveckling; likabehandling, jämställdhetsarbete och breddad rekrytering; arbetsmiljö för studenter; arbetslivets perspektiv; kommentarer och rekommendationer för varje bedömningskriterium. I slutet av varje kapitel finner ni våra rekommendationer vad gäller de olika delarna.

Olof Glemme och Petra Bauer

13 mars 2019

Undervisning

Kursplaner och kursguider

Vår uppfattning är att kursplanerna och kursguiderna är väl utformade och väl beskriver kursernas innehåll och upplägg. Likaså fick vi uppfattningen att kursuppläggen och den praktiska undervisningen är väl genomtänkt och lämnar plats för studenter att undersöka och utforma sitt eget lärande. Vi anser att detta är en styrka i utbildningen, och det verkar som fakulteten lagt ned mycket jobb på att ta fram väl fungerande kursplaner och kursguider.

Handledning

Även om enskilda lärare har mycket väl utprovade och genomtänkta metoder för individuell handledning saknar vi en gemensam diskussion bland undervisande personal om olika metoder och strategier som kan användas i den individuella handledningen. Vi tror att det kan vara mycket givande och utvecklande för fakulteten och utbildningen om det finns utrymme för undervisande personal att dela erfarenheter med varandra vad gäller handledningsmetoder.

Workbook

Vi i bedömargruppen tycker att den så kallade *Workbook* är en intressant metod, och att den är tillräckligt öppen för att passa olika förhållningssätt till den konstnärliga processen. När vi pratade med studenterna verkar de dock inte vara helt införstådda med metoden, utan såg det mer som ett formellt obligatorium. Några av de vi intervjuade hade egna system för att föra loggbok över sitt arbete och förstod inte att det i grunden är samma sak. Möjligen är det benämningen som gör det problematiskt. Vi föreslår därför att lärarna tydligare kommunicerar vad som är meningen med *Workbook*, och hur den kan utformas och användas.

Balans mellan teori, gestaltning och teknikundervisning

Studenterna ansåg att det fanns ett visst underskott på teknikundervisning. Till viss del har detta åtgärdats med de så kallade *Practical Fridays*. Vi rekommenderar dock att ledning och

lärare undersöker om detta räcker, eller om det behövs ytterligare åtgärder för att väga upp det upplevda underskottet. Vi rekommenderar även att ledning och fakultet undersöker ordentligt vad som menas med “underskott”; det vill säga, handlar det om kurser, tillgång till teknisk handledning och/eller verkstäder etc.

Individuella och kollektiva processer

Vi uppfattade att studenterna anser att de får bra med tid och möjlighet till att utveckla sina individuella konstnärliga praktiker. En alumni betonade dock att hen saknade möjligheter till och kunskaper om kollektiva processer. Det vill säga, hur en kan jobba tillsammans med andra i en kreativ konstnärlig process. Även om det inte ingår i kursmålen, kan det vara intressant att titta närmare på om detta skulle kunna vara något som kan införas och/eller metoder studenterna kan få ta del av genom till exempel workshops, seminarier eller gästlärare som är vana att jobba kollektivt eller i samarbete med andra i utvecklingen av konstnärliga projekt och verk.

Schemaläggning

Studenterna hade inga nämnvärda kommentarer vad gäller den övergripande schemaläggningen. Dock betonade de vikten av att låta de schemafria veckorna vara just fria. Just nu tenderar lärare att ge studenterna uppgifter de ska utföra under dessa veckor, vilket minskar möjligheten för studenterna att jobba med sina egna projekt i sin egen takt. Vi rekommenderar därför att ni är noga med att de schemafria veckorna upprätthålls.

Forskning och grundutbildning

I det skrivna materialet och i intervjuer med ledning och lärare framkommer det att forskningen integreras i grundutbildningen på följande vis:

- Studenterna bekantas med vetenskaplig formalia (såsom projektbeskrivningar, fotnoter, citat) och även grundläggande metoder för hur en letar och använder referensmaterial.
- Seminarier organiseras där konstnärliga forskare presenterar sin forskning.
- Forskningsprojekt integreras och skapar ramverk för kurser inom BA-programmet. (till exempel Niclas Östlinds forskningsprojekt).

Sammantaget är dessa tre tillvägagångssätt ett utmärkt sätt att koppla den konstnärliga forskningen till grundutbildningen. Vi är mycket positiva till detta.

I intervjuerna framkommer det dock att alla inte är medvetna om att forskningen är närvarande på alla dessa tre nivåer. För att säkra att forskningen fortsätter att ha en stark närvaro rekommenderar vi att alla grupper (ledning, lärare och studenter) får kunskap om detta. På så vis kan Akademin Valand utveckla relationen mellan konstnärlig forskning och grundutbildning ytterligare. Vi vill också betona att alla tre nivåer är centrala, och att ingen bör utelämnas eller prioriteras över de andra.

Vi rekommenderar

- att metoder för individuell och alternativ handledning diskuteras gemensamt i lärarkollegiet.
- att lärarna tydligare kommunicerar syftet med *Workbook* som metod
- att underskottet på teknikundervisning ses över och att *Practical Fridays* utvärderas i slutet av terminen.
- att se över möjligheten att förmedla kunskap vad gäller metoder för kollektiva och gemensamma kreativa processer.
- att de schemafria veckorna respekteras av alla lärare.
- att ledning, lärare och studenter får kunskap om hur den konstnärliga forskningen på Akademin Valand är närvarande på flera olika nivåer i utbildningen och kurser.

Studentinflytande

Generellt

I intervjuerna med studenterna uttrycker gruppen att de känner att lärarkollegiet lyssnar på och tar sig an deras frågor och kritiska reflektioner vad gäller kurser och strukturer.

Kursvärderingarna

Studenterna tycker att de muntliga kursvärderingarna är en bra form där deras olika reflektioner kan komma fram.

Det är dock låg svarsfrekvens på de skriftliga kursvärderingarna. Studenterna menar att svarsfrekvensen skulle öka om de skriftliga kursvärderingarna gjordes på schemalagd tid, till exempel i direkt anslutning till kursens slut. Vi rekommenderar att detta genomförs eftersom en hög svarsfrekvens är en förutsättning för en hög kvalitet i den systematiska kursutvecklingen.

Om förändringar i en kurs är en följd av tidigare kursvärdering från studenterna, tror vi att motivationen för att skriva kursvärderingar skulle öka om det tydligt kommunicerades att förändring är en följd av tidigare synpunkter från studenter. Till exempel skulle detta kunna anges i kursguiden.

Studenterna menar också att det vore bra med en mindre, eventuellt muntlig, kursvärdering mitt i kursen, för att kunna ge feedback och påverka den samtidigt som den ges. Detta skulle vara ett komplement till de nuvarande kursvärderingarna som riktar sig mot framtiden och nästa årskull.

Studentrepresentation

Studenterna uttrycker en oro över sina möjligheter till inflytande i den omorganisation som just nu sker på skolan, detta särskilt med tanke på det nuvarande läget med en svag studentkår. I den modell som varit i bruk fram till nu har studenterna uppskattat att varje årskurs haft en direkt kontakt med lärarkollegiet i och med att deras studentrepresentanter

kunnat sitta med vid varje personalmöte, och därmed både kunnat delge och blivit delgiven information och reflektioner. Från och med nu ska dock deras reflektioner och frågor istället kanaliseras genom kåren. På grund av kårens ställning på skolan är de oroliga för vad detta kommer innebära i praktiken. Även lärarkollegiet har uttryckt oro för detta, samtidigt som de ser att en ändring behöver komma till stånd eftersom alla personalmöten inte varit relevanta för studenterna. Både lärare och studenters betonar att det är viktigt att ett forum etableras som känns relevant för alla.

Vi rekommenderar starkt att ni i samarbete med studenterna arbetar fram en konkret plan för hur deras inflytande ska kunna bli effektivt och relevant även under övergångsperioden innan sammanslagningen med HDK.

Klassmöten

Studenterna menar att täta, återkommande klassmöten är ett mycket bra forum där de kan diskutera frågor som handlar om klassen, undervisning och struktur.

Vi rekommenderar

- att kursvärderingar genomförs under kurstid eftersom en hög svarsfrekvens är en förutsättning för en hög kvalitet i den systematiska kursutvecklingen.
- att ni etablerar ett fungerande system för studentrepresentation i den nya organisationen, särskilt med tanke på kårens för tillfället svaga ställning på skolan.
- att ni säkerställer att studentrepresentationen inte hamnar mellan stolarna under tiden ni genomför den nya organisationen.

Lärarnas kompetensutveckling

Generellt

Vid intervjuerna med lärarna fick vi flera exempel på deras stora erfarenhet och kompetens angående hur de löser konstnärliga och pedagogiska problem. Hur de provar metoder, ofta i dialog med studenterna eller som en följd av studenternas kursvärderingar. Ibland sker det också i samverkan med kollegor, men då som personliga initiativ.

Det var slående hur medvetet och insiktsfullt lärarna talade om frågeställningar som berör handledningssamtalets gränser, att anpassa pedagogiken efter studenternas förkunskap, breddad rekrytering, jämställdhet m.m. Vi uppfattade dock att de inte diskuterat och delat dessa frågor och kunskaper med varandra i hela kollegiet.

Vi tror att det finns stora kompetensvinster att göra här genom att skapa en struktur för återkommande möten i hela kollegiet, eller tid i redan befintliga forum, där man tillsammans kan diskutera och fördjupa sin yrkesskicklighet som konstnärliga pedagoger. Vi är säkra på att den samlade erfarenheten och kunskapen i kollegiet är betydande och att det vore slöseri att inte systematiskt dela den i kollegiet.

Vi rekommenderar

- att ledningen skapar en struktur där lärarna tillsammans kan dela med sig av sina erfarenheter som konstnärliga pedagoger.

Utvecklingstid

Vi uppmärksammade att lärarna har förhållandevis lite utvecklingstid (enbart 10%). Detta gör att vi ställer oss frågan hur lärarna får tid och möjlighet bedriva pedagogisk och konstnärlig kompetensutveckling och att utveckla ämnet. Vi uppfattade också (med reservation för att det är ett missförstånd) att viss kursförberedelse ingick i utvecklingstiden. Vi tycker att det är självklart att kursförberedelser ska räknas som en del av utbildningstiden. (Med utbildningstid avser vi undervisning med för- och efterarbete.)

Vi vill här understryka att vi skiljer på utvecklingstid och forskningstid. Vi förstod att undervisande personal kan ansöka om forskningstid och forskningsmedel från forskningsrådet, vilket vi uppfattar ligger i linje med skolans form för forskning.

Utvecklingstid definierar vi som den tid som undervisande personal har för ämnesutveckling och för att stärka sin konstnärliga och pedagogiska kompetens. (I utvecklingstiden ingår inte övergripande gemensamt arbete, såsom möten i nämnder och kommittéer.)

Eftersom utvecklingstiden är mycket begränsad för lärarna i fotografi och schemat är strukturerat så att varje lärare måste vara på skolan varje vecka undrar vi hur undervisande personal kan kombinera sitt arbete med ett aktivt konstnärskap. Vi utgår ifrån att Akademin Valand/fotografi vill att en stor del av lärarna ska vara aktiva konstnärer/fotografer för att kunna hålla en god kvalitet på utbildningen vad gäller relevans och ämneskompetens.

Vi är naturligtvis medvetna om att en utökad utvecklingstid innebär mindre tid till direkt undervisning, men vi är av uppfattningen att en väl utnyttjad och organiserad utvecklingstid kommer utbildningen och studenterna till godo.

Vi rekommenderar

Att ledningen ser över

- hur utvecklingstid ska definieras och vad som skall räknas som utvecklingstid.
(förslagsvis ämnesutveckling, pedagogisk och konstnärlig utveckling)
- hur utvecklingstidens omfattning och struktur kan stödja kravet på lärarna att upprätthålla en hög konstnärlig och pedagogisk nivå samt en kontinuerlig ämnesutveckling.
- att lärarna får uttalat och praktiskt stöd i att upprätthålla sin konstnärliga praktik vid sidan av lärargärningen.
- hur användningen av utvecklingstid kan återföras till kollegiet så att uppnådda kunskaper och erfarenheter inte stannar på individnivå.

Likabehandling, jämställdhetsarbete och breddad rekrytering

Generellt

Göteborgs Universitet har en initierad och välskriven policy för likabehandling och jämställdhetsarbete. Vad gäller breddad rekrytering har GU uppmärksammat att det bland studenterna finns tre underrepresenterade grupper i förhållande till samhället i övrigt: studenter som är födda i annat land än i Sverige, eller har två föräldrar som är födda i annat land än Sverige, studenter med kategorin juridiskt kön och annan social bakgrund. (Här är det oklart vad som menas med social bakgrund, men vi antar att en menar personer som kommer från icke-akademiska hem och/eller har lägre inkomst.)

Ledningen för Akademin Valand har initierat ett projekt inom ramen för breddad rekrytering som tar sig form som ett samarbete med ett gymnasium i Angered. Enheten för fotografi etablerade kontakten med gymnasiet och är även ansvarig för att driva projektet vidare. Meningen är att alla utbildningar inom Akademin Valand aktivt skall ta del i projektet. Lärarna är mycket positiva till det beslutet.

Såväl ledning, lärare och studenter uttrycker vikten av likabehandling, jämställdhetsarbete och breddad rekrytering. Vid intervjun med lärarna var det tydligt att de hade stor kunskap, idéer och engagemang i frågorna, men att det var på en individuell nivå. Det kom dock fram att det inte fanns några utarbetade gemensamma metoder och strategier för hur jämställdhet, likabehandling och breddad rekrytering kan utövas i praktiken på organisationens olika nivåer. Vår uppfattning är att det saknas en struktur för återkommande möten i hela kollegiet, eller tid i redan befintliga forum för lärarna att utbyta erfarenheter och tankar kring dessa frågor.

Vad gäller studentgruppen vi talade med uttryckte de att de hade lite eller ingen kunskap om vad som görs vad gäller likabehandling och jämställdhet. En av studenterna var dessutom helt obekant med begreppen, vilket kan tyda på att inga gemensamma diskussioner förts kring detta. Men detta är svårt att avgöra då vi enbart talade med ett litet antal studenter.

Vi rekommenderar att ledningen ser över möjligheten till kompetensutveckling i detta fält, i vilken både lärare och studenter bjuds in. Här kan det vara intressant att diskutera hur likabehandling och jämställdhet kan ta sig olika uttryck beroende på institutionens och utbildningens olika nivåer; till exempel i hur utbildningen struktureras, kursernas innehåll, personalsammansättning, studentgruppen, och så vidare.

Workshops i Angered som en del i breddad rekrytering

Vi ser att workshops i Angered kan ses i linje med Göteborgs plan för breddad rekrytering. Både lärare och studenter är mycket positiva till att arrangera workshops i Angered. Men de menar att det är viktigt att fundera igenom vem dessa riktar sig till, och vilken form och innehåll de kan ges.

Vi rekommenderar

- att det utformas gemensamma metoder och strategier för likabehandling, jämställdhet och breddad rekrytering, och även diskutera hur detta kan ta sig olika uttryck i organisationen olika nivåer och delar.
- att det utformas strategier för att begreppen likabehandling, jämställdhet och breddad rekrytering skall vara välkända begrepp och närvarande i det praktiska arbetet och utbildningen.

Arbetsmiljö för studenter

Generellt

Studenterna underströk att de tycker att faciliteterna och den tekniska utrustningen är bra och att de tycker att lärare och tekniker är hjälpsamma och stödjande. De uppskattar också möjligheterna att kunna arbeta på skolan i stort sett när de behöver, oavsett veckodag eller tidpunkt på dygnet.

Studenterna var dock kritiska till sin nuvarande arbetsmiljö då de inte tyckte den är funktionell vare sig som arbetsplats eller social miljö.

Mer konkret menade studenterna att såsom rummen är utformade, med små skrivbord, skapas inte en miljö där de kan arbeta fokuserat. Många använder rummen och skrivborden som förråd, vilket förstås gör det än mer svårt för andra studenter att skapa en trevlig och funktionell miljö. Plats tas även upp av rent "bråte". En del studenter har dock börjat skärma av sina platser med tyg och/eller väggar för att bland annat få bättre fokus när de arbetar. Studenterna menar att de befintliga utrymmena skulle kunna utnyttjas bättre än idag.

Studenterna upplever även miljön som otrygg. Bland annat vågar de inte lämna något av värde vid sina arbetsplatser. De menade vidare att detta förvärras av det faktum att alla inte har tillgång till låsbara skåp.

Studenterna saknar även sociala miljöer där de kan "hänga", fika och umgås med andra studenter. Den plats som är bäst lämpad för detta just nu är den digitala verkstaden (där studenterna scannar och printar bilder). Men detta är inte hållbart eftersom det är ett arbetsområde plus att ingen mat får tas med.

På grund av det ovannämnda arbetar därför många på annan plats och är så lite de kan på skolan. Detta påverkar förstås de sociala relationerna mellan studenter, då det innebär att de inte lär känna varandra närmare. Även möjligheterna till spontana samtal om konstnärliga frågor, om fotografi och om utbildningen begränsas därmed.

Vi rekommenderar

- att i samråd med studenterna se över deras arbetsplatser så att de blir mer funktionella och säkra.
- se till att det finns låsbara skåp till alla studenter.
- att se över möjligheten att skapa sociala rum där studenterna kan umgås med varandra förutsättningslöst och föra fördjupade diskussioner. Detta är viktigt då det är i de sociala och informella platserna som relationer byggs och förstärks.

Arbetslivets perspektiv

Kommersiell fotografi

I dokumentet "Läsanvisningarna" under rubriken *Beskrivning av och sammanfattning av programmet* anges det att utbildningen ger "... utrymme för andra fotografiska områden som reklam, mode, reportage, arkitektur och som verktyg inom samhällsvetenskapliga och vetenskapliga ämnen. Ett flertal undervisande personal och tekniker har även erfarenhet från att ha arbetet med uppdragsfotografi inom olika områden." Vi finner dock inga kurser som tar sig an kommersiell eller uppdragsfotografi. I de existerande kursplanerna omnämns inte heller kommersiell fotografi som genre, utan de fokuserar på fotografi som en konstnärlig praktik. Även om konstnärligt och kommersiell fotografi förstås bygger på samma teknik och till viss del överlappar vad gäller metod, föreligger även viktiga skillnader. Om Akademin Valand önskar utbilda studenter i kommersiell fotografi bedömer vi det som viktigt att studenterna erbjuds kurser som ser till de speciella kunskaperna, och även att studenterna får kunskap om likheter och skillnader mellan konstnärlig och kommersiell fotografi.

Vid platsbesöket bekräftade både ledning och lärare att inriktningen kommersiell fotografi är eftersatt i utbildningen, och menade att inriktningen står kvar som en rest från den tid då Fotohögskolan var mer av en yrkesorienterad utbildning.

Vi rekommenderar

- att ledningen ser över huruvida kandidatprogrammet i fotografi vid Akademin Valand i fortsättningen ska erbjuda utbildning och kunskaper i kommersiell fotografi (dvs ska det finnas med i utbildningsplanen eller ej, och även fundera över hur detta i sådana fall uttrycks i kursplanerna och kursguiderna).
- att ledning, lärare och studenter för diskussioner om skillnader och likheter mellan konstnärlig och kommersiell fotografi.
- att ledning och lärare ser över nuvarande kurser för att undersöka om tillräckliga kunskaper i kommersiell fotografi tillgodoses.

Påbyggnadskurs i bildpedagogik

Vid platsbesöket betonade både lärare och studenter att de vill att ledningen ser över möjligheten för studenter i fotografi att söka till påbyggnadsprogrammet i bildpedagogik som ger lärarbehörighet. Vi i bedömargruppen har inte närmare information om hur påbyggnadsprogrammet är uppbyggd eller vilken kompetens som krävs, men utifrån studenternas möjlighet till olika yrkesvägar efter avslutad utbildning förstår vi önskan och behovet att vara behörig att söka utbildningen.

Vi rekommenderar

- att ledningen undersöker möjligheten för studenter som avslutat utbildningen i fotografi att få behörighet att söka påbyggnadsprogrammet i bildpedagogik.

Kommentarer och rekommendationer för varje bedömningskriterium

Att de faktiska studieresultaten motsvarar lärandemål och examensmål

Vår uppfattning är att Akademin Valand fotografi är noga med att säkerställa att examensmål och lärandemål uppfylls. Dokumenten är väl skrivna och ger ett intryck av att vara väl förankrade i praktiken. Intervjun med både ledning, lärare och studenter stödjer den uppfattningen. Lärarnas beskrivning av hur en systematiskt arbetar med att göra lärandemålen tydliga, relevanta och lätta för studenterna att förstå inför varje kurs är värt för fler att följa.

Vi finner att kurskriterierna speglas i såväl de teoretiska som i de gestaltande studentarbeten vi fått ta del av. Speciellt de teoretiska och de kontextualiserande texterna är mycket starka.

Att undervisningen sätter studenternas lärande i centrum

Såväl lärare som studenter och alumni menar att tekniken är något eftersatt i undervisningen. Åtgärder har dock vidtagits för att justera förhållandet (Practical Friday). Vi tycker det är ett gott exempel på att lärarna känner av studenternas behov och vidtar åtgärder. Studenterna vi träffade var också nöjda med hur det här hade tagits om hand. Över huvud taget vill vi framhålla studenternas förtroende för utbildningens lärare.

Vi rekommenderar:

- att metoder för individuell och alternativ handledning diskuteras gemensamt i lärarkollegiet.
- att lärarna tydligare kommunicerar syftet med *Workbook* som metod.
- att underskottet på teknikundervisning ses över och att Practical Fridays utvärderas i slutet av terminen.
- att se över möjligheten att inkludera metoder för kollektiva och gemensamma kreativa processer i kursplanerna.

- att de schemafria veckorna respekteras av alla lärare.

Att undervisningens innehåll och form vilar på vetenskaplig och/eller konstnärlig grund samt beprövad erfarenhet.

Utbildningsplan, kursplaner och kursguider visar på en stark grundstruktur väl förankrad i konstnärlig kompetens och erfarenhet. Lärarnas praktiska arbete med att anpassa metoderna efter studenternas heterogena bakgrund när det gäller exempelvis studievana visar på lyhördhet och såväl pedagogisk som konstnärlig skicklighet.

Att antalet lärare står i proportion till utbildningens omfattning och innehåll samt att de har aktuell och adekvat ämnesmässig, högskolepedagogisk och ämnesdidaktisk kompetens.

Vi finner att lärarnas kompetens mer än väl uppfyller kraven på adekvat ämnesmässig, högskolepedagogisk och ämnesdidaktisk kompetens.

Vi uppmärksammade dock att personalen har förhållandevis lite utvecklingstid (enbart 10%). Detta gör att vi ställer oss frågan om hur personalen får tid och möjlighet att bedriva pedagogisk och konstnärlig kompetensutveckling och att utveckla ämnet.

Vid en genomgång av antalet lärare på BA-nivå på **Akademien Valand fotografi** finner vi att undervisande personal (huvudsakligt undervisande och medverkande) är totalt 14 personer. Sammanlagt motsvarar det en undervisningsgrad på BA på 321%. Delat med antalet studenter (56 personer) ger det ca 5,7 % läraranställning per student.

Jämfört på samma sätt med **Institutionen för konst på Konstfack** finner vi motsvarande tal vara: undervisningsgrad på BA ca 455% (Här har vi använt ett närmevärde eftersom Konstfacks verkstäder bemannas av adjunkter och inte tekniker, som vi uppfattat att det sker på Valand.), antalet studenter är 42 personer, vilket ger 10,8% lärare/stud.

Kungl. Konsthögskolan har en årsursintegrerad grundutbildning, det vill säga alla undervisningsgrupper består av en blandning från alla årskurser. Dessutom har Kungl. Konsthögskolan både lektorer, adjunkter och verstadslärare i verkstäderna. Därför går det inte att omedelbart jämföra siffrorna direkt, men ger ändå en riktlinje. Totalt har Kungl.

Konsthögskolan 2018 ca 110 studenter registerade på kandidat- och masterprogrammet. 37

personer är anställda för att undervisa på det 5-åriga programmet, och tillsammans har de 23,5 heltidsanställningar. Det motsvarar en undervisningsgrad på ca 2350%. Delat på 110 studenter ger det 21,36% läraranställning per student.

Det här är stela siffror som inte säger allt, en stor del handlar om lärarnas % i utvecklingstid på de olika lärosätena. Men det kan vara en god utgångspunkt för reflektioner och diskussioner.

Vi rekommenderar:

Att ledningen ser över

- hur en kan skapa en struktur där lärarna tillsammans kan dela med sig av sina erfarenheter som konstnärliga pedagoger.
- hur utvecklingstid ska definieras och vad som skall räknas som utvecklingstid. (Förslagsvis ämnesutveckling, pedagogisk och konstnärlig utveckling)
- att utvecklingstidens omfattning och struktur stödjer kravet på lärarna att upprätthålla en hög konstnärlig och pedagogisk nivå samt en kontinuerlig ämnesutveckling.
- att lärarna får uttalat och praktiskt stöd i att upprätthålla sin konstnärliga praktik vid sidan av lärargärningen.
- hur användningen av utvecklingstid kan återföras till kollegiet så att uppnådda kunskaper och erfarenheter inte stannar på individnivå.

Att utbildningen är relevant för studenternas och samhällets behov

I dokumentet "Kandidatprogrammet i fotografi i relation till arbetslivet" beskrivs på vilket sätt Akademin Valand fotografi arbetar med att förbereda studenterna för ett yrkesliv som baseras på fotografi. Det andas insikt om svårigheterna att etablera sig inom området fotografi med inriktning mot konst. Det ges många exempel på hur studenter tar sig fram yrkesmässigt efter sin utbildning. Men det är en beskrivning av yttervärlden, mer än av utbildningen. Vi saknar lite mer handfasta resultat från er verksamhet, siffror. Vi tror att det kan vara något som kommer att efterfrågas vid en extern granskning av UKÄ.

I dokumentet pekar ni även på en svag punkt hos utbildningen; programmet behöver utvecklas inom det expanderande digitala fotografiska fältet. Det är ett intressant område och vi ser fram emot att följa utbildningens framtid där.

Vi rekommenderar:

- att det genomförs återkommande undersökningar bland alumner, för att få en säkrare kunskap om vart studenterna tar vägen och hur de använder sig av sina kunskaper efter avslutad utbildning.
- att det tas in externa ledamöter i utbildning- och forskningsråd samt institutionsråd för att få ett utifrånperspektiv på utbildningen.
- att ledning och lärare ser över nuvarande kurser för att undersöka om tillräckliga kunskaper i kommersiell fotografi tillgodoses.
- att ledningen undersöker möjligheten för studenter som avslutat utbildningen i fotografi att få behörighet att söka påbyggnadsprogrammet i bildpedagogik.

Att studenterna har inflytande i planering, genomförande och uppföljning av utbildningen

Utbildningen verkar, tills nyligen, ha haft goda strukturer och god organisation för att säkerställa studenternas inflytande över sin utbildning. Här finns en samstämmighet bland lärare och studenter.

Dock har, som en följd av det framtida samgåendet med HDK, detta förändrats. Tidigare, tog klassrepresentanter bland studenterna plats i möten med lärarna som diskuterade alla möjliga frågor. (Dock var alla frågor kanske inte relevanta för en studentrepresentant att delta i.) Nu har ansvaret för studentrepresentationen lagts på kåren. Då den för närvarande inte fungerar på ett tillfredsställande sätt (enligt omdömen i intervjuerna) står studenterna i praktiken utan fungerande inflytande över sin utbildning. Vi tycker förhållandet är allvarligt, även om det kan vara av tillfällig karaktär.

Vi rekommenderar:

- att ledningen snarast, i dialog med studenterna, hittar en fungerande form för studentinflytande.

- att kursvärderingar genomförs under kurstid eftersom en hög svarsfrekvens är en förutsättning för en hög kvalitet i den systematiska kursutvecklingen.
- att ni säkerställer att studentrepresentationen inte hamnar mellan stolarna under tiden ni genomför den nya organisationen.

Att en för alla studenter tillgänglig och ändamålsenlig studie- och lärandemiljö föreligger

Den tekniska utrustningen och faciliteterna som studenterna har tillgång till är bra och fyller väl deras behov. De tycker att lärare och tekniker är hjälpsamma och stödjande. Detsamma gäller möjligheterna att kunna arbeta fritt på skolan i stort sett när de behöver.

Avsaknaden av egna ateljéer, eller motsvarande platser, för studiero är en stor brist.

Detsamma gäller ett gemensamt utrymme för sociala möten med studiekamrater. Det saknas också möjligheter att tryggt kunna lägga ifrån sig kläder och att låsa in sina saker.

Vi rekommenderar:

- att i samråd med studenterna se över deras arbetsplatser så att de blir mer funktionella och säkra.
- se till att det finns låsbara skåp till alla studenter.
- att se över möjligheten att skapa sociala rum där studenterna kan umgås med varandra förutsättningslöst och föra fördjupade diskussioner. (Detta är viktigt då det är i de sociala och informella platserna som relationer byggs och förstärks.

Att kontinuerlig uppföljning och utveckling av utbildningen genomförs

För att en god ”kontinuerlig uppföljning och utveckling av utbildningen”, ett systematiskt kvalitetsarbete, ska kunna ske, förutsätts att ett reglerat studentinflytande finns på plats och att svarsfrekvensen på studentvärderingarna av kurserna är hög. Vi tycker också det är viktigt att ha externa ledamöter i utbildnings- och forskningsråd samt institutionsråd. Detta för att få in andra synpunkter än de etablerade inom kollegiet.

Bland de dokument vi fått ta del av inför vår granskning finns "Systematiskt kvalitetsarbete inom grundutbildning". Dokumentet gäller generellt för Konstnärliga fakulteten. Tydligt och välskrivet redogörs det för grunderna i kvalitetsarbetet med alla dess aspekter. I dokumentsamlingen finns också en rubrik: "Årlig utvecklings- och åtgärdsplan". Vid tidpunkten för överlämnandet av dokumenten till oss, i november, fanns dock ännu inget skrivet under den punkten. Vi förutsätter att mer lokala riktlinjer nu finns, eller snart kommer att finnas. Vårt intryck är att utbildningen generellt gör ett ambitiöst och gott kvalitetsarbete, men vi kan av nämnda skäl inte komma med detaljerade synpunkter nu.

Vi rekommenderar:

- Ett reglerat studentinflytande i utbildnings- och forskningsråd samt institutionsråd.
- Externa ledamöter i utbildnings- och forskningsråd samt institutionsråd,
- Att kursvärderingarna sker inom kursernas ram.
- Att den "Årliga utvecklings- och åtgärdsplanen" skrivs klart och implementeras.

Bilaga 1. Kommentar från Akademien Valand på bedömargruppens rapport

Tack för er välskrivna och genomarbetade rapport. Den blir ett bra och viktigt underlag för vårt utvecklingsarbete! Programansvarig, viceprefekt och HR har läst igenom rapporten och har några kommentarer.

1. Likabehandling

Vi har inte lyckats redogöra för hur vi arbetar med likabehandling. Detta kan delvis bero på att det inte är ett eget utvärderingskriterium - vilket vi tycker det borde vara. Nedan följer en översikt över hur vi arbetar med likabehandling. Vi kommer även att föreslå att likabehandling tas med som ett kriterium i kommande utvärderingar.

a. Likabehandlingsgruppen

Akademien Valands likabehandlingsgrupp träffas 2–3 gånger per termin för att planera, samordna och följa upp likabehandlingsarbetet vid institutionen. Gruppen består av prefekt, viceprefekt utbildning, HR, likabehandlingsrepresentant samt samordnaren för breddad rekrytering och studentrepresentant. Se bifogade prioriteringar inom likabehandlingsarbetet vid Akademien Valand 2019. (Bilaga 1) [biläggs inte här; kontakta Akademien Valand för dokument.]

b. Introduktion för nya studenter om likabehandling

Sedan 2013 genomför vi ett likabehandlingsseminarium för alla nya studenter. Övriga kommunikationsinsatser med syfte att sprida kunskap om likabehandlingsfrågor och hur vi arbetar med dessa vid institutionen finns att läsa mer om i Akademien Valands prioriteringar inom likabehandlingsområdet 2019.

c. Utbildningsrådets arbete med jämställdhetsintegrering

Utbildningsrådet har påbörjat ett arbete med att undersöka hur vi kan arbeta med jämställdhetsintegrering i utbildning. I ett första steg har respektive enhet fått i uppdrag att analysera det ämnesstoff (kurslitteratur, bildvisningar mm) som förstaårsstudenterna introduceras till. I ett andra steg undersöks de pedagogiska formerna och om dessa eventuellt skapar ojämställdhet.

d. Strategi för breddad rekrytering

Akademien Valand har sedan 2018 en strategi för breddad rekrytering (Bilaga 2) [biläggs inte här; kontakta Akademien Valand för dokument]. Utgångspunkten är att arbetet ska vara en integrerad del av den ordinarie verksamheten och därför beslutas om och genomförs på enhetsnivå.

Fotoenheten vill därför att meningen på sid 12: *Ledningen för Akademien Valand har initierat ett samarbete med ett gymnasium i Angered* ändras till *Lärarna har initierat ett samarbete med ett gymnasium i Angered*.

e. Fortbildning för lärare inom likabehandling

Under våren 2019 introduceras en serie fortbildningsseminarier och workshops för lärare vid Akademien Valand.

- *Säkerhetsfrågor och det professionella förhållningssättet*. Om uppdraget man har som lärare och handledare. Workshop om hur man kan förebygga, bygga goda relationer och hur kommunikation påverkar relationerna med studenter.

- *Tillgänglig utbildning*. Sektionen för student- och utbildningsstöd gör en workshop om perspektiv på inkluderande utbildning, olika samtalsmetoder och informerar om neuropsykiatriska funktionshinder och hur lärare kan förbereda och anpassa undervisning.

- *Normkritisk pedagogik*. Kajsa Svensson vid Institutionen för pedagogik och specialpedagogik håller ett seminarium normkritisk pedagogik och HBTQ-relaterade frågor.

Fakultetens arbete med likabehandling beskrivs på: <https://konst.gu.se/fakulteten/likabehandling>.
Akademien Valands arbete med likabehandling beskrivs i bilaga 3. [biläggs inte här; kontakta Akademien Valand för dokument]

2. Utvecklingstid

Vi vill även förtydliga hur vi arbetar med tjänstgöringsplanering i relation till utvecklingstid, konstnärligt utvecklingsarbete och forskning.

- a. Kursförberedelse ingår inte i utvecklingstiden
- b. Göteborgs universitet har ett lokalt arbetstidsavtal för lärare som vi ansluter till. Definition av kompetensutvecklingstid samt hur den ska användas finns på sid 1 och första stycket s 3. (Bilaga 4) [avtalet återfinns på <https://medarbetarportalen.gu.se/service-support/for-arbetsgivare/anstallning-och-villkor/Swedish+labour+legislation/tidsbegransat-lokalt-arbetstidsavtal-for-larare/>]
- c. Varje lärare har möjlighet att, i samband med den tjänstgöringsplanering som görs tillsammans med enhetschef, planera för frånvaroperioder för att t ex jobba koncentrerat med sin konstnärliga praktik eller genomföra utställningar.
- d. Utöver att ansöka om forskningstid och forskningsmedel går det även att ansöka om tid och medel för konstnärligt utvecklingsarbete. Vi har valt denna princip (ansökan om tid istället för ett högre generellt påslag utöver de 10 % som alla har) för att kunna fördela resurser på ett effektivare sätt (oavsett tjänsteomfattning), men även för att säkerställa att t ex adjunkter får samma möjligheter till konstnärligt utvecklingsarbete. Planen är att vartannat år växla mellan konstnärligt- och pedagogiskt utvecklingsarbete. Bifogar instruktioner för ansökan om forskningstid och konstnärligt utvecklingsarbete. (Bilaga 5) [biläggs inte här; kontakta Akademien Valand för dokument]

3. Antal lärare

Som ni skriver är det svårt att göra en jämförelse på detta vis om man inte tar utvecklingstiden i beaktande. Vi ser ett problem i hur detta bedömningskriterium är formulerat och får diskutera ifall vi behöver omformulera det inför kommande utvärderingar. Kanske det är värdefullare att titta på hur mycket lärarledd undervisning studenterna får?

I tjänstgöringsunderlaget ni tagit del av beskrivs endast den undervisning som görs inom ämnesstudierna med lärare som ingår i fotokollegiet. 30hp (17 %) av kandidatstudenternas utbildning utgörs av valbara kurser. Valbara kurser görs av lärare från alla fyra ämnen vid institutionen. Studenterna kan välja mellan 14 kurser varje år. En valbar kurs är 7,5hp och varje lärare har 20 % för en valbar kurs. Därför behöver undervisningsgraden justeras med hänsyn till detta samt för den tid teknikerna undervisar studenterna i samband med t ex verkstads-genomgångar, teknisk handledning samt utställningsproduktion.

Vänliga hälsningar

Hans Ekelund

Bilaga 2. Bedömargruppens svar på Akademien Valands kommentar till bedömargruppens rapport

Tack för responsen på bedömargruppens (Petra Bauer och Olof Glemme) externbedömning av kandidatprogrammet i fotografi vid Akademin Valand, enheten för fotografi!

Vi konstaterar att det mesta av innehållet i vår bedömning inte föranlett ytterligare synpunkter, kommentarer eller rättelser. Det ni fokuserat på rör huvudsakligen det vi skrivit om likabehandling, breddad rekrytering, utvecklingstid för lärare och antal lärare. Vi kommer därför i det följande koncentrera oss på de frågorna, för eventuellt vidare diskussioner under återföringsmötet i maj. Naturligtvis ser vi en möjlighet att även andra frågor tas upp under det mötet.

Med er respons följde några bilagor som handlar om dessa frågor. Vi hade blivit förvånade om ni inte hade haft väl genomarbetade dokument även på det här området. Det utmärker Akademin Valand generellt.

Likabehandling och breddad rekrytering

Angående det förslag till ändring av lydelsen i vårt underlag som handlar om samarbetet med gymnasiet i Angered, ser vi inget problem i att göra den ändring ni föreslår om det är en riktigare beskrivning av fakta.

Vid intervjun med lärarna vid vårt besök i januari uppfattade vi dock att Angeredsprojektet var något som uppstått på ledningens initiativ (även om den specifika platsen och det konkreta genomförandet beslutats av lärarna och studenterna). Vi föreslår att vi reder ut eventuella kvarstående oklarheter vid återföringsmötet.

Vi är väl medvetna om att likabehandling och breddad rekrytering inte direkt ingår i de kriterier som var uppsatta. Vi ville ändå lyfta frågorna, främst på grund av deras vikt (med tillfredsställelse noterar vi att ni delar den uppfattningen) men också för att vi tror att man vid en senare granskning kommer att vilja se hur lärosätena agerar här. Men även för att likabehandling kan ses som en integrerad del i arbetsmiljö och studentcentrerat lärande.

Breddad rekrytering var också en rubrik som fanns med i "Läsanvisning till underlag" vi fick från er.

Huvudskälet till våra synpunkter var inte brist på dokument eller vilja att fullfölja intentionerna i dem utan att vi uppfattade ett glapp mellan dem och arbetet "på golvet". Detta blir för oss också tydligt när ingen vi talade med nämnde de dokument ni nu skickat, det vill säga, varken ledning, lärare eller studenter tänkte omedelbart på det arbete som görs och beskrivs i dokumenten. När vi läser dem förstår vi att ni är i slutet av en implementering (se tidsangivelserna i bilaga 2). Men vi fick ingen bra bild av hur det arbetet går till eller hur det framskrider. I stället ser vi lärare som är väl medvetna om problematiken och har sina individuella sätt att angripa den, ofta imponerande insiktsfullt och väl utfört. Kanske har det här arbetet kommit vidare sedan vårt besök i januari, men det vi saknade då var olika sätt att samordna dessa idéer lärarna emellan, ett gemensamt samtal.

Vi tycker också att det kommer igen i frågan om utvecklingstid, om hur ämnesutvecklingen går till. Lärarna sitter tillsammans på en ofantlig kunskap och erfarenhet. Kan ni etablera former för hur den kan delas, lärarna emellan, är det mesta vunnet som vi ser det.

Utvecklingstid

Vi tackar för de klagörande dokumenten om hur olika former av utvecklingstid/forskningstid är beslutade vid Göteborgs universitet. De ger en annan bild av hur ni ser på och arbetar med frågan, framför allt i relation till den uppfattning vi fick vid intervjuerna i januari. Tydligt vid det tillfället var dock att lärarna inte uppfattade regelverket på det här sättet, utan som mer begränsat. Det var upp till lärarna själva att med varandra lösa behov för att exempelvis kunna genomföra en utställning som kräver en sammanhängande tid utanför Göteborg. Vårt intryck är att lärare och ledning har olika bild av hur regelverket tillämpas i praktiken. Det behöver naturligtvis göras tydligt.

I det lokala arbetstidsavtalet står: ”På sikt är målsättningen att alla lärare skall disponera minst 25% av arbetstiden för forskning, utvecklingsarbete och egen kompetensutveckling”. Som miniminivå ligger det i linje med de konsthögskolor vi arbetar vid. Avtalet nämner dock inget om en övre gräns. Det innebär förstås en stor handlingsfrihet.

Inte heller nämns något om hur de enskilda lärarnas erfarenheter skall komma kollegiet tillgodo så de kan berika den gemensamma kompetensen i kollegiet.

Lärartid i förhållande till antalet studenter

Om det underlag vi fick ta del av inte visade all undervisning blir förstås siffrorna annorlunda. En del av skillnaden speglas naturligtvis också i utvecklings-/forskningstidens omfattning, som både ni och vi varit inne på.

Vi menar att man behöver reflektera vidare över den balansen.

Ni nämner att det kanske är viktigare att se på hur mycket lärarledd undervisning studenterna får. Även det perspektivet kan problematiseras. En mycket hög nivå av lärarledd undervisning skulle kunna innebära att studenterna inte har en tillräcklig grad av självständigt arbete.

Jämförelsen mellan våra respektive skolor är i första hand tänkt som en utgångspunkt för en fördjupad diskussion inom och mellan ledning och kollegium.

Vi ser fram mot vårt återföringsmöte i maj.

Med vänliga hälsningar,

Petra Bauer och Olof Glemme

Stockholm 29 april 2019